

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KATINGAN

Royen Bertoni Sitorus

(Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of work motivation (X1) and work discipline (X2) as independent variables either simultaneously or partially on the performance of the employee Department of Transportation, Communication and Information Katingan. As well as to determine, which dominant variable effect on performance employees.

The methods of this research are using questionnaires with a sample of 63 employees of the Department of Transportation, Communication and Information Katingan. Measurement variables using Likert scale with a score of 1 to 5. To determine the effect of work motivation variables (X1) and work discipline variable (X2) on employee performance, using by linear regression analysis and to test the significant level using the F test and t-test with SPSS .

The results simultaneously and partially suggests that work motivation variables (X1) and work discipline variable (X2) significant positive effect on employee performance (Y). The results of the study also showed, that motivational variables (X1) is the most dominant variables on performance Department of Transportation employee, Communication and Information Katingan.

Keyword :

Motivation, Work Discipline, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan, serta untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 63 orang pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. Pengukuran variabel dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1 hingga 5. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dan untuk menguji tingkat signifikan menggunakan uji F dan Uji t dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.

Kata Kunci :

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Ruang lingkup penelitian adalah Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. Kondisi Kabupaten Katingan yang dijadikan subjek dalam penelitian ini merupakan daerah baru, menyebabkan sarana dan prasarana di lingkungan Pemerintahan masih dirasakan kurang. Wexley dan Yukl (2000:97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Bagi Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan permasalahan kinerja menjadi faktor penting, karena berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.00 WIB) dan pulanginya awal (sebelum jam 15.30 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.00 WIB dan pulang jam 15.30 WIB. Disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit dan orang tertentu, pulang kerja belum waktunya.

Rata-rata tingkat kehadiran pegawai tahun 2012 pada pelaksanaan apel pagi dan apel siang yang merupakan salah satu indikator yang dijadikan rujukan dalam pengukuran

disiplin mencapai 21,18 % pegawai yang tidak hadir untuk apel pagi dan 23,51 % untuk pegawai yang tidak hadir pada apel sore. Artinya angka tersebut menunjukkan bukti tidak disiplinnya pegawai dalam mematuhi salah satu aturan yang semestinya ditaati sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penerapan aturan disiplin tidak berjalan sesuai keinginan manajemen instansi, hal ini dipengaruhi oleh kurangnya motivasi karyawan yang berdampak pada menurunnya produktifitas kerja sehingga pencapaian sasaran instansi menjadi terhambat. Maka hal ini akan berdampak terhadap pelayanan di masyarakat terutama pada pelayanan Pengujian Kendaraan Bermotor/ yang laik motor di Balai PKB (Pengujian Kendaraan Bermotor). Selain itu dari wawancara awal dengan masyarakat, banyak keluhan dari masyarakat bahwa ada jam-jam tertentu pelayanan masih belum buka, ini diakibatkan karena banyak pegawai yang tidak datang ke kantor tepat pada waktunya sehingga petugas tidak melayani pada jam kerja. Dengan peningkatan disiplin kerja dan kemampuan kerja pegawai diharapkan visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Christopher Orpen (1997) meneliti mengenai pengaruh program 2 tahun bimbingan dengan 39 mentor yang dimana objek penelitiannya pada perusahaan manufaktur yang meneliti motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang dibimbing dengan menggunakan analisis korelasi dan linier berganda untuk analisis datanya. Hasil penelitian menyatakan bahwa hubungan antara 2 variabel mentoring dengan kinerja tidak berhubungan signifikan, formal mentoring dapat meningkatkan motivasi dan komitmen, akan tetapi tidak dapat meningkatkan kinerjanya

Janice M. Beyer dan Harrison M. Trice (1984) menggunakan lima model variabel yang terkait dengan penggunaan dan pengaruh disiplin, yaitu: (1) karakteristik karyawan, (2) karakteristik dari pengawas menggunakan disiplin, (3) karakteristik interaksi mereka, (4) variabel yang menggambarkan konteks organisasi sekitarnya dan (5) variabel yang menggambarkan perilaku spesifik dan peristiwa penggunaan disiplin. Hasil menunjukkan bahwa pengawasan dalam disiplin kerja selalu digunakan terutama sebagai respon terhadap perilaku kerja dan mendukung dalam suatu pekerjaan. Selain itu, penggunaan disiplin kerja memberikan efek yang kecil terhadap kinerja tetapi signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan paparan penelitian di atas, maka ditemukan *Research gap* tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, ditemukan sudut pandang yang berbeda yaitu :

1. bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja, sedangkan penelitian Christopher Orpen (1997) menemukan bahwa formal mentoring dapat meningkatkan motivasi dan komitmen, akan tetapi tidak dapat meningkatkan kinerjanya.
2. bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja, sedangkan penelitian Janice M. Beyer dan Harrison M. Trice (1984) menemukan bahwa penggunaan disiplin kerja memberikan efek yang kecil terhadap kinerja tetapi signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Bertolak dari apa yang telah di uraikan diatas, maka masalah penelitian yang diangkat adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.

A. Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.
2. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.
3. Dari variable motivasi kerja dan disiplin kerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.
3. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.

C. Manfaat Penelitian

1. Hasil dari kajian yang dikembangkan dalam penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan dan tambahan informasi kepada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan dalam hal motivasi kerja pegawai dan meninjau disiplin kerja pegawai, terhadap kinerja pegawai.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
3. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:61), Gibson (1996:185), Robbins (2003:208), Martoyo (2000:165), motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan/instansi tempatnya bekerja dan motivasi juga merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2. Teori Motivasi

a. Teori Motivasi Kepuasan

Teori ini untuk mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Teori kepuasan (*Content Theory*) antara lain adalah :

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan (*Need Hierarchi*) dari Abraham Maslow.
- 2) Teori Motivasi Klasik dari Taylor
- 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor*) dari Fredrick Herzberg
- 4) Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) dari Alderfer
- 5) Teori Motivasi Prestasi (*Archivement Motivation*) dari Mc Clelland

3. Model Motivasi

- a. Model Tradisional
- b. Model Hubungan Manusiawi (*Human Relation Model*)
- c. Model Sumber Daya Manusia (*Human Resources Model*)

4. Tujuan Motivasi

Pemberian motivasi kepada bawahan menurut Hasibuan (2005) bertujuan agar dapat :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b. Meningkatkan kinerja pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai dalam organisasi
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

5. Disiplin Kerja

Moenir (2001:56) mengemukakan pentingnya disiplin dalam suatu kegiatan. Disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan karena disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Perlu diketahui bahwa berhasilnya suatu usaha sangat ditentukan oleh dua faktor, yaitu kesungguhan disiplin dan keahlian. Jika salah satu tidak ada maka hasil kegiatan akan menurun baik kualitas maupun kuantitasnya.

a. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, didalam organisasi perusahaan. Pada

dasarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan perundang-undangan dimata masyarakat.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Saydam (2000:205) banyak faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau persahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

c. Proses Pendisiplinan

Menurut Dessler (1993:85) proses pendisiplinan yang pantas dan adil diedarkan atas tiga syarat:

- 1) Peraturan dan prosedur yang jelas
- 2) Sistem hukum progresif
- 3) Proses banding

6. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007:153) kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan.

a. Pengukuran Kinerja

Untuk mendefinisikan ukuran kinerja maka dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator dari Dharma (2003:355) yaitu :

- 1) Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang harus diselesaikan.
- 3) Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu menyangkut kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan alokasi waktu yang direncanakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutemeister (dalam Srimulyo, 1999:40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)
 - a) Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
 - b) Ketrampilan : kecakapan dan kepribadian.
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)
 - a) Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan
 - b) Serikat kerja kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistik
 - c) Kondisi fisik : lingkungan kerja.

Menurut Wexley dan Yukl (2000:97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Setiyawan dan Waridin (2006:181-198) membuktikan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi.

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan daya dorong agar seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2008:225) motivasi berarti dorongan atau penggerak. Motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Memotivasi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan akan berkaitan dengan usaha mencapai tujuan-tujuan organisasional.

8. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Gouzali Saydam (2000:286) keteladanan pimpinan dalam lingkungan perusahaan sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena seluruh karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan. Perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Bila pimpinan mampu untuk memotivasi karyawan, mengawasi pekerjaannya dan mampu untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan serta memberikan sanksi kepada mereka dalam hal ini tentu saja akan meningkatkan hasil kerja mereka yang tentunya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (1994:116) yang berpendapat bahwa: "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya". Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi (Laiterner, 1983:71).

9. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Hasibuan 2000:142). Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan suatu faktor yang

penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan kinerja yang baik. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2005:443).

10. Penelitian Terdahulu

Dr. Victor Obule Ebuaral, Dr Maurice Ayodele Coker (2012), dengan judul penelitian *“Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State”*,

Agusthina Risambessy, Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti (2012), dengan judul penelitian *“The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance”*,

Pooja Garg and Renu Rastogi (2005), dengan judul penelitian *“New model of job design: motivating employees’ performance”*,

Christoper Orpen (1997), dengan judul penelitian *“The Effect Of Formal Mentoring On Employee Work Motivation, Organizational Commitment and Job Performance”*,

Janice M. Beyer dan Harrison M. Trice (1984), dengan judul penelitian *“A Field Study of the Use and Perceived Effects of Discipline in Controlling Work Performance”*,

Ramli E (2008), dengan judul penelitian *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelawan”*

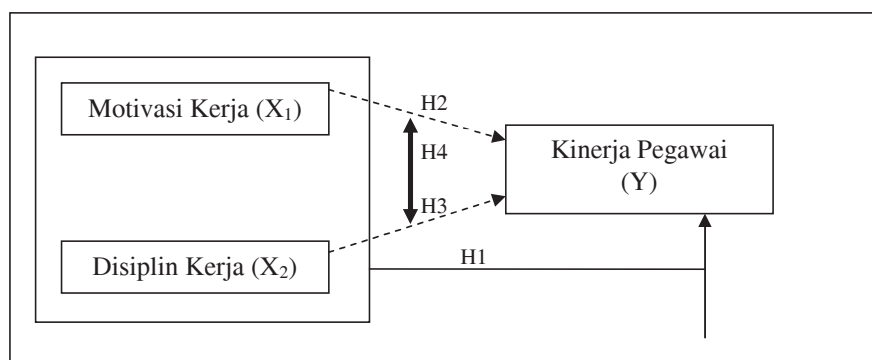
Koesmono (2005), dengan judul penelitian *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”*,

Joko Purnomo dan Bambang Setiaji (2000), dengan judul penelitian *“Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara”*,

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :

-► Pengaruh variabel secara Parsial
- Pengaruh variabel secara Simultan
- ◄————► Pengaruh variabel yang lebih dominan

Sumber : Data Olahan (2013)

B. Hipotesis

- H1 : bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2 : bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.
- H3 : bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.
- H4 : bahwa motivasi kerja diharapkan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Tempat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan adalah berupa penelitian *explonatory* artinya penelitian yang menjelaskan secara keseluruhan dari obyek yang diteliti dalam batas-batas tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan instrumen daftar pernyataan atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan *cross sectional*. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan pada periode tahun 2013.

B. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan yang berjumlah 63 orang (tidak termasuk Kepala Dinas). Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2000:125) dimana apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka sampel penelitian sebaiknya diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi dengan metode sensus.

D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

- a. Variabel dependen (Y) yaitu variabel kinerja pegawai
- b. Variabel independen (X) yaitu:

- 1) Motivasi Kerja (X1)
- 2) Disiplin Kerja (X2)

2. Definisi Operasional Variabel

- a. Kinerja
 - 1) Kualitas hasil kerja
 - 2) Kuantitas hasil kerja
 - 3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas (Dharma 2003:355)
- b. Motivasi Kerja
 - 1) Motivasi atas kebutuhan dari pekerjaan
 - 2) Pengharapan atas lingkungan kerja
 - 3) Kebutuhan atas imbalan (Sopiah 2008:173)
- c. Disiplin Kerja
 - 1) Ketaatan pada hasil kerja
 - 2) Kepatuhan pada peraturan
 - 3) Keteraturan dalam bekerja (Byars dan Rue 1995:357), (Prijadarminto 2003)

E. Pengumpulan Data

1. Wawancara. Melakukan pengumpulan data dengan wawancara langsung tentang hal-hal yang erat hubungannya dengan penelitian ini.
2. Kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara penyebaran daftar pertanyaan pada seluruh responden yang terpilih untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan yang disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut: Skor 5 = sangat setuju, Skor 4 = setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 2 = tidak setuju dan Skor 1 = sangat tidak setuju

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti yang dianggap tidak relevan (Umar, 2010:52). Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Korelasi dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan antar dua variabel

Pengujian valid tidaknya suatu instrumen dengan menggunakan syarat minimum pada butir, yaitu jika harga korelasi atau $r = 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid, bila skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2008:178).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responder dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Teknik dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronboach*. Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan angka koefisien r yaitu sebesar 0,60 (Ghozali, 2001:76), jika koefisien *alpha* lebih besar dari koefisien r maka kuesioner dikatakan reliable.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Santoso 2010:210). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan normal *probability plot* dengan melihat penyebaran (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dimana jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model memenuhi asumsi normalitas dan jika menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria probabilitas adalah sebagai berikut Ghozali (2007:112):

- a. Bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai di bawah 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai di atas 0.05 maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas = 0. Dalam penelitian ini uji multikolineritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation factor*) dan nilai tolerance dimana pedoman suatu model regresi yang bebas multikolineritas adalah jika nilai VIF disekitar angka 1 dan nilai tolerance mendekati 1 (Santoso, 2010:206).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Jika variannya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dengan menggunakan metode grafik *Scatterplot of Regression Studentized Residual* antara SRESID dan ZPERED, dimana sumbu Y adalah $\hat{Y}$ yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk

suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) berarti terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2010:210).

4. Uji Outlier

Apabila data yang didapat setelah melakukan uji normalitas ternyata tidak berdistribusi normal maka data tersebut dapat diusahakan untuk diubah menjadi data yang berdistribusi normal dengan cara menggunakan uji *outlier* ini. Deteksi dapat dilakukan dengan menentukan nilai batas yang akan dikategorikan sebagai data *outlier* yaitu dengan cara mengkonversi nilai data ke dalam skor *standardized* atau yang biasa disebut *z-score*, yang memiliki nilai *means* (rata-rata) sama dengan nol dan standar deviasi sama dengan satu (Ghozali, 2007:36). Menurut Santoso (2002:50) uji *outlier* dapat dilakukan dengan nilai *z* antara -1.96 atau +1.96.

H. Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang didapat melalui pembagian kuisioner terhadap responden dalam hal ini adalah pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan data yang diambil dari arsip Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan yang berkaitan dan relevan dengan penelitian.

I. Metode Analisis Data

Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa, regresi linier berganda. Regresi berasal dari kata *regress* yaitu bergerak menuju sifat-sifat populasinya atau induknya (Setiaji, 2004:6). Model regresi linier berganda dipergunakan dalam penelitian ini disebabkan karena: 1) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lebih dari satu variabel terhadap variabel terikat. Analisis regresi dapat digunakan untuk menganalisis suatu hubungan kausal/sebab akibat artinya dimana keadaan satu variabel disebabkan atau ditentukan oleh keadaan satu atau lebih variabel lain sehingga regresi dijabarkan sebagai peramalan nilai dari satu variabel dalam hubungan/pengaruhnya dengan variabel yang lain dengan persamaan garis regresi (Hasan, 2004:45)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara simultan dan parsial. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan/bersamasama mempengaruhi variabel terikat dilakukan dengan uji statistik F (uji F) sedangkan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial diperlukan pengujian ketepatan parameter penduga (uji *t*).

1. Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2001:98). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka dirumuskan sebagai berikut :

$H_o : b = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja terhadap variabel kinerja).

Ha : $b \neq 0$ (ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja terhadap variabel kinerja).

Pembuktian dengan cara membandingkan nilai F kritis (F_{tabel}) dengan F_{hitung} yang terdapat dalam *analysis of variance*. Untuk menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5 % dengan derajat kebebasan/*degree of freedom* $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi. Adapun kriteria uji yang digunakan adalah :

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ H_0 diterima.

2. Uji Parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001:97). Formulasi pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

H_0 : $b = 0$ (variabel bebas tidak berpengaruh signifikan dengan variabel terikat).

Ha : $b \neq 0$ (variabel bebas berpengaruh signifikan dengan variabel terikat). Untuk menentukan nilai statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan/*degree of freedom* $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel.

Jika nilai $t_{\text{hitung}} > \text{dari } t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak demikian pula sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} < \text{dari } t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji besarnya persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Ghozali, 2005).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Katingan merupakan kabupaten yang baru dimekarkan dari kabupaten Kotawaringin Timur (Sampit) dalam Propinsi Kalimantan Tengah. Sebagaimana diketahui, ibu kota kabupaten ini terletak di Kasongan. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 17.800 km² dan berpenduduk sebanyak 141.205 jiwa (hasil Sensus Penduduk Indonesia 2010). Semboyan kabupaten ini adalah “Penyang Hinje Simpei”. Kabupaten ini terdiri dari 13 kecamatan. Hingga tahun 2003, pemanfaatan lahan utama di Kabupaten Katingan terdiri dari perkampungan, industri, sawah, tanah kering, kebun campuran, perkebunan, hutan, hutan kosong dan rusak, perairan dan lainnya. Sekitar 60% wilayah Kabupaten Katingan masih berupa hutan belukar dan hutan lebat. Perkebunan menempati porsi terbesar nomor 2 (dua), yaitu sekitar 11% sehingga penggunaan lahan lainnya tidak sampai 10%. Lokasi pengembangan tambak seluas 2.000 ha di Kabupaten Katingan, yaitu di Kecamatan Katingan Kuala, termasuk dalam wilayah lahan hutan belukar (mangrove). Secara keseluruhan tata

guna lahan di wilayah ini berupa kampung/permukiman: 19.285,60 ha, industri: 3.156,50 ha, sawah: 75.327,50 ha, tanah kering: 109.847,40 ha, kebun campuran: 0,00 ha, perkebunan: 37.277,10 ha, hutan: 253.816,50 ha, semak, padang rumput: 0,00 ha, hutan kosong, rusak: 854.403,80 ha, perairan dan lainnya: 193.118,70 ha.

B. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel (X1)	Tanggapan										Mean	%
	STS		TS		RR		S		SS			
X 1.1	0	0	8	12,7%	16	25,4%	30	47,6%	9	14,3%	3,63	72,6
X 1.2	0	0	0	0	9	14,3%	37	58,7%	17	27%	4,13	82,6
X 1.3	0	0	3	4,8%	23	36,5%	32	50,8%	5	7,9%	3,62	72,4
X 1.4	0	0	0	0	2	3,2%	32	50,8%	29	46%	4,43	88,6
X 1.5	0	0	2	3,2%	6	9,5%	34	54%	21	33,3%	4,17	83,4
X 1.6	0	0	6	9,5%	11	17,5%	33	52,4%	13	20,6%	3,84	76,8
X 1.7	1	1,6%	11	17,5%	30	47,6%	19	30,2%	2	3,2%	3,16	63,2
X 1.8	0	0	8	12,7%	24	38,1%	23	36,5%	8	12,7%	3,49	69,8

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel (X ₂)	Tanggapan										Mean	%
	STS		TS		RR		S		SS			
X _{2.1}	1	1,6%	5	7,9%	19	30,2%	23	36,5%	15	23,8%	3,73	74,6
X _{2.2}	3	4,8%	7	11,1%	12	19%	28	44,4%	13	20,6%	3,65	73
X _{2.3}	35	55,6%	14	22,2%	8	12,7%	6	9,5%	0	0	1,76	35,2
X _{2.4}	0	0	0	0	7	11,10%	45	71,4%	11	17,5%	4,06	81,2
X _{2.5}	0	0	0	0	22	34,9%	32	50,8%	9	14,3%	3,79	75,8
X _{2.6}	0	0	0	0	8	12,7%	35	55,6%	20	31,7%	4,19	83,8
X _{2.7}	0	0	1	1,6%	13	20,6%	29	46%	20	31,7%	4,08	81,6
X _{2.8}	0	0	0	0	7	11,1%	38	60,3%	18	28,6%	4,17	83,4

3. Variabel Kinerja (Y)

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Variabel (Y)	Tanggapan										Mean	%
	STS		TS		RR		S		SS			
Y _{1.1}	0	0	0	0	4	6,3%	49	77,8%	10	15,9%	4,1	82
Y _{1.2}	0	0	3	4,8%	8	12,7%	41	65,1%	11	17,5%	3,95	79
Y _{1.3}	0	0	0	0	14	22,2%	42	66,7%	7	11,1%	3,89	77,8

Variabel (Y)	Tanggapan										Mean	%
	STS		TS		RR		S		SS			
Y _{1.4}	0	0	0	0	8	12,7%	52	82,5%	3	4,8%	3,92	78,4
Y _{1.5}	0	0	0	0	5	7,9%	41	65,1%	17	27%	4,19	83,8
Y _{1.6}	0	0	6	9,5%	18	28,6%	31	49,2%	8	12,7%	3,65	73
Y _{1.7}	0	0	1	1,6%	9	14,3%	42	66,7%	11	17,5%	4	80
Y _{1.8}	0	0	0	0	8	12,7%	37	58,7%	18	28,6%	4,16	83,2

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi (r)	Keterangan	Alpha cronbach	Keterangan
Valid Variabel Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,427	Valid	0,780	Reliable
	X _{1.2}	0,568	Valid		
	X _{1.3}	0,531	Valid		
	X _{1.4}	0,408	Valid		
	X _{1.5}	0,493	Valid		
	X _{1.6}	0,524	Valid		
	X _{1.7}	0,469	Valid		
	X _{1.8}	0,493	Valid		
Valid Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,432	Valid	0,757	Reliable
	X _{2.2}	0,560	Valid		
	X _{2.3}	0,370	Valid		
	X _{2.4}	0,446	Valid		
	X _{2.5}	0,573	Valid		
	X _{2.6}	0,450	Valid		
	X _{2.7}	0,471	Valid		
	X _{2.8}	0,483	Valid		
Variabel Kinerja (Y)	Y _{1.1}	0,553	Valid	0,807	Reliable
	Y _{1.2}	0,518	Valid		
	Y _{1.3}	0,489	Valid		
	Y _{1.4}	0,538	Valid		
	Y _{1.5}	0,412	Valid		
	Y _{1.6}	0,572	Valid		
	Y _{1.7}	0,618	Valid		
	Y _{1.8}	0,561	Valid		

Dengan membandingkan koefisien korelasi dengan tingkat Alpha >0,05 yang berarti valid dan Alpha <0,05 berarti tidak valid. Pengujian instrumen penelitian baik dan segi validitas maupun reliabilitasnya terhadap 63 responden diperoleh hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid, dimana nilai korelasinya (r) lebih besar dari 0,3.

C. Hasil Pengujian Hipotesis**Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien	Kesalahan standar	t _{hitung}	signifikan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,398	0,089	4,486	0,000
Disiplin Kerja (X ₂)	0,239	0,086	2,771	0,007
Konstanta	1,586			
R	0,663			
R ²	0,439			
Adjusted R ²	0,421			
F _{hitung}	23,498	0,354		
Sig F	0,000			
n	63			
df1 = k-1	2			
df2 = n-k	60			

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,586 artinya jika motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) nilainya 0 (nol), maka kinerja pegawai sebesar 1,586.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X₁) sebesar + 0,398 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1% atau 1 tingkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,398 atau 39,8% dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar + 0,239 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% atau 1 tingkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,239 atau 23,9% dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

D. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent yaitu kinerja. Pengujian ini dimaksud untuk membuktikan rumusan :

H₀ : b = 0 (tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja).

H_a : b ≠ 0 (ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja).

Pengujian ini dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dengan interpretasi yaitu jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak dan bila F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima. Pengujian secara simultan untuk membuktikan hipotesis (H₃) yang diajukan dalam penelitian ini.

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,498 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} dengan 0,05 pada $df=n-k$ dan $k-1$ sebesar 3,15 artinya $F_{hitung} 23,498 > F_{tabel} 3,15$. Dengan demikian bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa secara simultan/bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2008), bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Uji Parsial (Uji t)

Pengukuran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji t, pembuktian hipotesis dapat dilihat dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} (nilai kritis) yang diperoleh dari tabel koefisien regresi dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Pengukuran ini untuk membuktikan rumusan hipotesis yaitu :

H_0 : $b = 0$ (variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat).

H_a : $b \neq 0$ (variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat).

H_0 ditolak dan dapat dinyatakan bahwa nilai variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas secara parsial dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka pembuktian H_0 diterima dan dapat dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = (n-k-1)$ ($63-3-1$) = 59 adalah 1,671

1. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan

Hasil regresi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,486 > t_{tabel} = 1,671$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis kedua terbukti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja positif (+) hubungan searah, artinya pada saat intensitas motivasi kerja meningkat maka kinerja meningkat dan bila intensitas motivasi kerja menurun maka kinerja pun akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diungkapkan oleh Ramli (2008), Dewanto (2008), bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan

Hasil regresi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,771 > t_{tabel} = 1,671$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis ketiga terbukti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja positif (+) hubungan searah, artinya pada saat intensitas motivasi kerja meningkat maka kinerja meningkat dan bila intensitas motivasi kerja menurun maka kinerja pun akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diungkapkan oleh Ramli (2008), Dewanto (2008), bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

F. Uji Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Uji Coefficients Correlations Partial

Variabel	<i>Coefficients Correlations Partial</i>
Motivasi Kerja (X_1)	0,501
Disiplin Kerja (X_2)	0,337

1. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,501. Artinya variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 5%.
2. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,337. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 3,37%.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan, karena memiliki nilai *Correlations Partial* paling besar dibandingkan yang lainnya.

1. Variabel Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan

Hasil uji koefisien regresi pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $R^2 = 0,367$. Sedangkan hasil uji koefisien regresi pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $R^2 = 0,251$. Maka hipotesis keempat terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan, karena variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien determinasi parsial (R^2) paling besar dibandingkan variabel disiplin kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Srimulyo (1999), bahwa kinerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

G. Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hipotesis pertama terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori dari Hasibuan (2005), bahwa motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil ini mendukung hasil penelitian Dewanto (2008) dan Ramli (2008), bahwa motivasi yang mendasari seseorang melaksanakan

pekerjaan merupakan faktor yang amat penting dan paling mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian.

Hipotesis kedua terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori dari Moenir (2001), bahwa disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan karena disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Hasil ini mendukung hasil penelitian Dewanto (2008) dan Ramli (2008), bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika kabupaten Katingan. Dan penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan

H. Implikasi Manajerial

1. Peran pimpinan instansi/kepala dinas harus lebih aktif agar lebih mendorong pegawai sebagai bentuk motivasi dalam pencapaian tujuan instansi. Hal yang dapat dilakukan oleh instansi agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya antara lain dengan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dengan memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi atau dapat berupa kompensasi seperti hadiah yang dapat memicu kreatifitas kerja.
2. Instansi harus lebih meningkatkan perhatiannya terhadap pengawasan dan meninjau kembali aturan disiplin kerja, baik ketaatan pada hasil kerja, kepatuhan pada peraturan serta keteraturan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

I. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan yang populasi dan jumlah pegawai masih relative sedikit.
2. Penelitian ini hanya terbatas mencari pengaruh yang terbatas pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sehingga kemungkinan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Adanya beberapa responden yang kurang teliti dalam mengisi kuesioner yang memungkinkan responden tidak serius dalam mengisi kuesioner, sehingga dalam pengumpulan data kurang akurat.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan

meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan, artinya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja, jika motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan ikut meningkat.
3. Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.

B. Saran

1. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai dalam rangka menciptakan kinerja yang baik sehingga peran pegawai itu sendiri dapat lebih maksimal dalam mencapai tujuan.
2. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan diharapkan meninjau kembali penerapan dan aturan tentang disiplin kerja pegawai dengan lebih meningkatkan pengawasan aturan disiplin kerja baik secara pemberian sanksi/hukuman terhadap pelanggaran disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi 2000, *Manajemen Penelitian Edisi Baru*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, Michael & Baron, A 1998, *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Badan Kepegawaian Negara 2003, *Ringkasan Eksekutif Hasil Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil (PUPNS)*.
- Bernardin H John and Russel Joyce EA 1993, *Human Resource Management and Experiential Approach. International edition*, Mc. Graw Hill Inc, Singapura.
- Beyer Janice M, Trice Harrison M 1984. A Field Study of the Use and Perceived Effects of Discipline in Controlling Work Performance, *The Academy Journal Of Management*, Vol. 27, No. 4.
- Brahmasari Ida Ayu 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 10 No.2.
- Dessler Gary 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Ressouce Management 7 c Jilid 2*, Erlangga, Jakarta.
- Dewanto Hendri 2008, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan, Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.
- Dharma Agus 2003, *Manajemen Supervisi,:Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Dwiyanto Agus 2003, Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah, Cetakan Pertama, PSKK, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Ebuaral Dr. Victor Obule, Coker Dr Maurice Ayodele 2012, *Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State*
- Fahmi Irham 2010, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Alfabeta, Bandung.
- Kerlinger, Fred N dan Pedhazur Elazar J 1987, Korelasi dan Analisis Regresi Ganda, Nur Cahaya, Yogyakarta.
- Garg Pooja, Rastogi Renu 2005, *New model of job design motivating employees performance*.
- Ghozali Imam 2001, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- - - - - 2005, Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- - - - - 2007, Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson 1996, Perilaku organisasi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasan Iqbal 2004, Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- - - - - 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich Jhon M, Robert Konopaske, MT Mattesoon, Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid Satu Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Koesmono H Teman 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal pada Universitas Kristen Petra, Tidak diterbitkan.
- Kuncoro Mudrajad 2001, Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Laiterner Alfred R, 1983, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, aksara Baru, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu 2001, Evaluasi Kinerja SDM, Eresco, Jakarta.
- - - - - 2005, Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- - - - - 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira 2007, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Martoyo S 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- - - - - 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Moenir 2001, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Muhaimin 2004, Hubungan Antara Kepuasan Dengan Displin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Bandung

http://www.binadarma.org.id/jurnal_muhaimin.psikologi.ac.id.pdf [6 Maret 2008].

Muhidin Ali 2007, Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian, CV. Pustaka Setia, Bandung.

Musanef 1994, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.

Nitisemito Alex S 1992, *Managemen Personalialia*, Cetakan Ke Delapan (Revisi), Penerbit Ghalia Indonesia.

Orpen Christoper 1997, *The effect of formal mentoring on employee work motivation, organizational commitment, and job performance*, Bournemouth University, Bournemouth, UK

Osteraker C Maria 1999, *Measuring motivation in learning organization*, *Journal of Workplace Learning*, Vol. 11, No. 2, pp. 73-77.

Prijadarminto 2003, Kepatuhan sebagai suatu perilaku, CV Balai Pustaka, Jakarta.

Purnomo Joko, Setiaji Bambang 2000, Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.

Ramli 2008, Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten pelalawan, Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.

Robbins Stephen P 2003, Perilaku organisasi, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

----- 2006, Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

----- 2008, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Risambessy Agusthina 2012, *The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance*.

Rue Leslie W, Llyold L Byars 1995, *Management, Skills and Applications*, Seventh Edition, Irwin, Chicago.

Samsudin Sadili 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Pustaka, Bandung.

Santoso Singgih 2002, *Statistik Multivariat*, PT Elex Media Komoutindo, Jakarta.

----- 2010, *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Saydam Gouzali 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*, suatu pendekatan mikro dalam Tanya-jawab, Penerbit Djambatan, Jakarta.

----- 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Penerbit Djambatan, Jakarta.

Sedarmayanti 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

- Setiaji B 2004, Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Setiyawan Budi dan Waridin 2006, Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198, Semarang.
- Siagian Sondang P 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora Henry 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Jakarta.
- 1997, Manajemen sumber daya manusia (Edisi II), Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siyamitri Puty 2009, Kondisi Kerja Karyawan Perempuan Perkebunan dan Hubungannya dengan Kesejahteraan Keluarga, Departmen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor.
- Soeharto 2002, Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah, MAP UNDIP, Semarang.
- Sopiah 2008. Perilaku Organisasional, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Srimulyo Koko 1999, Analisis Pengaruh Faktor-faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya, Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sukandarramudi 2006, Metodologi Penelitian “Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula”, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Susilo Martoyo 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. BPFE, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wexley KN, Yukl 2000, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal, terjemahan Muh Shobaruddin, Rineka Cipta, Jakarta.

